

**HUBUNGAN ANTARA TERITORIALITAS RUANG KERJA  
DENGAN KEPUASAN KERJA DI UPTD PEREDARAN  
HASIL HUTAN BALIKPAPAN**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**NUR INAYAH DIPUTRIE**

**NIM: 05410014**



**JURUSAN PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK  
IBRAHIM**

**MALANG**

**2010**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA TERITORIALITAS RUANG KERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA DI UPTD PEREDARAN HASIL HUTAN BALIKPAPAN**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Nur Inayah Diputrie**

**NIM. 05410014**

Telah Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing:

**Andik Roni Irawan, M.Si.Psi**

**NIP. 19731122199931003**

Tanggal, 19 Januari 2010

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maliki Malang

**Dr. H. Mulyadi, M.Pdi**

**NIP. 195507171982031005**

**HALAMAN PENGESAHAN****HUBUNGAN ANTARA TERITORIALITAS RUANG KERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA DI UPTD PEREDARAN HASIL HUTAN BALIKPAPAN****SKRIPSI**

Disusun oleh:

Nur Inayah Diputrie

05410014

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu  
Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Tanggal: 27 Januari 2010

**Susunan Dewan Penguji****Tanda Tangan**

- |  |                 |          |
|--|-----------------|----------|
| 1. Dr. H. Mulyadi, M.Pdi<br>NIP. 195507171982031005      | (Penguji Utama) | 1. _____ |
| 2. Dr. Rahmat Aziz, M.Si<br>NIP. 197008102001121001      | (Ketua Penguji) | 2. _____ |
| 3. Andik Roni Irawan, M.Si.Psi<br>NIP. 19731122199931003 | (Sekretaris)    | 3. _____ |

**Disahkan Oleh:****Dekan Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang****Dr. H. Mulyadi, M.Pdi****NIP. 195507171982031005**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Salam hormat buat kedua orang tuaku tercinta..

Papah... Mamah... untuk segala dukungan dan kesabarannya dalam menghadapi segala  
sesuatu yang aku perbuat

Ini aku persembahkan untuk mereka.

### **Kata Persembahan**

Aku persembahkan karya ini untuk...

Sujud syukur Kepada Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang. Hanya karena Allah, semuanya ini bisa terjadi.

Sholawat serta salam tetap terlimpah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan cahaya petunjuknya dan Sunnah-Nya.

Untuk Mamah dan Papah yang selalu memberikan dukungan dan do'anya. Untuk kesabaran dalam membimbingku selama ini.

Untuk Kakak-kakakku, Yulia dan Ikhsan.. atas do'a dan dukungannya..

Untuk semua keluargaku, yang tidak bisa disebutkan satu persatu..

Semua teman-temanku yang ada di Balikpapan, Malang, Yogyakarta, Bandung dan di kota lain, terima kasih atas do'a, dukungan serta tukar pikirannya.

Dan yang terakhir buat Rizky Akhmad Fauzi yang telah membantu, telaten dan sabar mendampingiku selama pengerjaan skripsi ini yang akhirnya bisa selesai..

Alhamdulillah...

## MOTTO

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ

الْحَكِيمُ ﴿٣٢﴾

Mereka menjawab: "Maha Suci Engkau, tidak ada yang kami ketahui selain dari apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami; sesungguhnya Engkaulah Yang Maha Mengetahui lagi

Maha Bijaksana

(QS. Al Baqarah: 32)

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Inayah Diputrie

NIM : 05410014

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Antara Teritorialitas Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja di UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan/atau Pengelola Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, melainkan menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 20 Januari 2010

Nur Inayah Diputrie

NIM:05410014

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya kepada seluruh umat-Nya. Sholawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW serta keluarga dan para sahabatnya hingga akhir zaman.

Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semua ini dapat berjalan dengan baik dengan adanya Ridho Allah dan juga dukungan dari seluruh pihak, maka dari itu dengan segala kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih dan hormat saya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mengorbankan dan mengerahkan segenap tenaganya demi sebuah perwujudan kemaslahatan umat.
2. Bapak Dr. H. Mulyadi M.Pdi selaku Dekan Fakultas Psikologi yang selalu memberikan dorongan serta memberikan petunjuk dalam memberikan semangat belajar bagi mahasiswa.
3. Bapak Andik Rony Irawan M.Si.Psi selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa dengan sabar mengiringi langkah dan memberikan semangat demi terselesainya skripsi ini.



4. Seluruh dosen dan staf karyawan yang telah banyak membantu dalam masalah akademis dan administrasi untuk kelancaran studi dan kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Zainul Arifin M.Ag atas bantuannya dalam kajian Islam pada skripsi ini.
6. Bapak Hilmy S.H atas bantuan administrasinya.
7. Pimpinan dan para pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan yang telah bersedia menjadi objek penelitian.

Semoga semua do'a, informasi dan motivasi serta inspirasi yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT dan menjadi amal baik untuk bekal di akherat kelak.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, dan kepada beliau-beliau yang banyak membantu dalam rangka penyelesaian skripsi ini, penulis hanya mampu mengucapkan banyak terima kasih, semoga Allah SWT memberikan balasan pahala yang melimpah. Amin.

Akhirnya kepada Allah SWT, penulis mengharapakan rahmat, taufik, hidayah dan karunia-Nya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pengembangan perusahaan, serta para pembaca pada umumnya. Semoga dengan skripsi ini dapat menambah pengembangan ilmu serta kemajuan dan kesejahteraan umat.

## ABSTRAK

**Diputrie, Nur Inayah.** Hubungan Antara Teritorialitas Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja di UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan. **Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.**

---

Pembimbing: Andik Roni Irawan, M.Si.Psi

Kata kunci: Teritorialitas Ruang Kerja, Kepuasan Kerja

---

Perusahaan pada umumnya selalu ingin berhasil dalam mencapai target yang telah mereka tetapkan. Keberhasilan ini merupakan pencapaian kerja yang dicanangkan oleh perusahaan maupun instansi, termasuk instansi UPTD Peredaran Hasil Hutan. Di dalam setiap pekerjaan, pastinya terdapat kepuasan dan ketidakpuasan. Kepuasan kerja dapat dialami oleh karyawan apabila ruang kerja sesuai dengan kondisi fisik penataan ruang kerja yang layak dan juga sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut. Terkait dengan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja di UPTD Peredaran Hasil Hutan. Tidak terlepas dari tujuan di atas, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji hipotesis. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja”.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel total dengan subjek penelitian 55 orang pegawai yang tercatat namanya di Kantor UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan. Data mengenai teritorialitas ruang kerja dan kepuasan kerja diperoleh dari angket yang diberikan langsung kepada pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi produk moment dari Karl Person.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat teritorialitas ruang kerja tinggi 14,55%, sedang 78,18%, rendah 7,27%. Untuk kepuasan kerja diperoleh prosentase tinggi 9%, sedang 76,4%, rendah 14,6%. Korelasi antara variabel adalah  $r_{xy} = 0,591$  yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima bahwa terdapat hubungan positif antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja sedang sejalan dengan sedangnya teritorialitas ruang kerja yang ada di UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan. Apabila semakin tinggi teritorialitas ruang kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya.

---

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
KATA PERSEMBAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
SURAT PERNYATAAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR BAGAN.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II : KAJIAN TEORI .....	10
A. Teritorialitas .....	10
1. Pengertian Teritorialitas.....	10
2. Klasifikasi Teritori .....	12
3. Pengaruh pada Teritorialitas .....	14
4. Teritorialitas dan Perilaku .....	16
5. Implikasi Desain Teritori .....	17
B. Kajian Keislaman Tentang Teritorialitas. ....	20
C. Kepuasan Kerja .....	24
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	24
2. Teori-teori Kepuasan Kerja .....	26
3. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	28
D. Kajian Keislaman Tentang Kepuasan Kerja.....	32
E. Hubungan Antara Teritorialitas Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	36
BAB III : METODE PENELITIAN .....	38
A. Identifikasi Variabel .....	38
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
D. Metode Pengumpulan Data .....	39
E. Instrumen Penelitian .....	40
F. Validitas dan Reliabilitas .....	44

G. Analisis Data .....	46
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	50
A. Hasil Penelitian .....	50
1. UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan .....	50
B. Hasil Analisis.....	61
C. Pembahasan .....	72
BAB V : PENUTUP .....	76
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1	Ayat-ayat tentang Teritorialitas
Tabel 2	Ayat-ayat tentang Kepuasan Kerja
Tabel 3	Blue Print Skala Teritorialitas Ruang Kerja
Tabel 4	Blue Print Skala Kepuasan Kerja
Tabel 5	Jumlah Pegawai UPTD PHH Bpp
Tabel 6	Data Pendidikan Pegawai
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Skala Teritorialitas Ruang Kerja (item gugur)
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja (item gugur)
Tabel 9	Reliabilitas Teritorialitas Ruang Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Tabel 10	Proporsi Teritorialitas Ruang Kerja
Tabel 11	Proporsi Kepuasan Kerja
Tabel 12	Korelasi Teritorialitas Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja
Tabel 13	Hasil Korelasi

**DAFTAR BAGAN**

Bagan 1	Pola Klasifikasi Teritorialitas
Bagan 2	Pola Teks tentang Teritorialitas
Bagan 3	Pola Indikator Kepuasan Kerja
Bagan 4	Pola Teks tentang Kepuasan Kerja
Bagan 5	Struktur Organisasi UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dan perlu diperhatikan dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) penting karena menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan, karyawan sebagai pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila karyawannya bekerja dengan produktif, dalam arti karyawan memiliki semangat kerja, ulet dalam bekerja dan memiliki moral kerja yang baik, contohnya taat pada peraturan perusahaan.

Hasibuan (2007,h.202) menjelaskan bahwa, karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja (*job satisfaction*) dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam setiap perusahaan harus diusahakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan mereka dapat meningkat. Dengan demikian, akan terwujudlah keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan tersebut.

Rivai (2004,h.81), mengungkapkan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan apapun bentuk dan tujuan perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola oleh manusia. Jadi manusia tidak lain merupakan faktor strategis dalam suatu kegiatan perusahaan.

Salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal adalah kepuasan kerja. Apabila seseorang merasa mendapat kepuasan dalam bekerja, maka ia akan berupaya dengan kemampuannya semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, produktivitas dan hasil kerja karyawan pun akan meningkat secara optimal (M. Hasan L., 2009,h.1).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja dimana tempat ia bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah yang menyangkut hal-hal dari luar diri karyawan, misalnya kondisi fisik lingkungan pekerjaan, kebijakan perusahaan, sistem penggajian, interaksi dengan rekan kerja dan sebagainya (M.Hasan L,2009,h.1-2). Teritorialitas adalah termasuk dari salah satu faktor intrinsik, karena berhubungan dengan adanya kondisi fisik lingkungan dan kebijakan dari perusahaan.

Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) pada saat ini masih sangat rendah, jadi bagaimana dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Perlu diketahui bahwa kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Salah satu hal yang dapat mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) menghasilkan kinerja yang optimal adalah adanya lingkungan kerja yang nyaman.



Penelitian yang dilakukan oleh Hasan Moch. L (2009) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tata ruang kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kantor akan sedikit banyak mempengaruhi fisik maupun psikologis karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Lingkungan kantor harus sesuai dengan kebutuhan karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Stea (1984), teritorialitas ternyata memegang peranan penting dalam desain atau rancangan ruang kerja . Penjelasan di atas dapat diambil pengertian dengan membandingkan ruang kerja pada kantor dan sebuah lingkungan yang memiliki fungsi cukup berbeda misalnya seperti museum. Kantor lebih utama dirancang untuk para pekerja, bukan untuk pengunjung, dan bagi pekerja, teritori dan orientasi keduanya sangat penting. Sedangkan museum dicancang untuk pengunjung, bukan pekerja, dan bagi pengunjung, sebagai penghuni sementara dari museum, teritori bukanlah hal yang penting, dan orientasi, kecuali ia sedang tergesa-gesa bisa jadi jauh lebih tidak penting daripada di dalam sebuah kantor.

Teritorialitas menurut Julian Edney (1974) adalah sesuatu yang berkaitan dengan ruang fisik, tanda, kepemilikan, pertahanan, penggunaan yang eksklusif, personalisasi dan identitas. Sementara itu, teritori diartikan sebagai wahana untuk menampilkan identitas seseorang dan dapat pula diasosiasikan dengan perasaan, penilaian, dan keterikatan atas suatu ruang (Laurens. J.M., 2005,h.124).

Kusrini (2004) mengemukakan bahwa penyusunan ruang kantor harus baik dan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman karena akan mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, menimbulkan rasa puas, tenang dan damai (M.Hasan L,2009,h.1-2).

Handoko (2001,h.193-194) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Menurut Hasibuan (2007,h.202-203), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Dari paparan ini, diketahui bahwa suasana dan lingkungan pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Dalam hal ini, desain ruang kerja merupakan salah satu yang termasuk dalam perihal suasana dan lingkungan kerja.

Teritorialitas menjadi penting karena merupakan seperangkat cara atau alat seseorang untuk mengungkapkan kebutuhannya akan pengakuan. Di dalam suatu ruang yang dianggapnya sebagai teritorinya, ia mengungkapkan diri dan kepribadiannya. Dengan demikian, teritori dapat dikatakan sebagai ruang "miliknya". Rasa memiliki inilah yang

kemungkinan berperan dalam meningkatkan kepuasannya dalam bekerja di ruang yang bersangkutan.

Pada penelitian ini, penulis memilih UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan sebagai tempat penelitian. Pemilihan lokasi didasarkan pada kebijakan yang diterapkan oleh UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan. Para pegawai juga dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, dalam hal ini tidak terlepas dari upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Seperti diketahui, pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan tidak hanya bekerja di dalam ruang kerja saja, akan tetapi sebagian pegawai juga terjun langsung ke lapangan seperti pemantauan dan pengawasan peredaran dan pengujian hasil hutan di Kota Balikpapan. Sebagian pegawai yang bekerja di lapangan tidak memiliki ruang kerja maupun meja kerja di kantornya. Di dalam UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan, kebijakan dalam teritori kurang diterapkan, rasa bosan dan jenuh bisa saja terjadi, dan apabila hal ini dibiarkan terus menerus maka akan mengakibatkan penurunan keoptimalan kerja dan tentunya juga akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Untuk dapat terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai, kebijakan teritori yang memadai sangatlah penting, oleh sebab itu instansi harus dapat mengelola Sumber Daya Manusianya (SDM) untuk meningkatkan kinerja agar sesuai dengan rencana dan tujuan instansi.

Peneliti memfokuskan studi pada teritorialitas ruang kerja dan hubungannya terhadap kepuasan kerja. Alasan peneliti memfokuskan penelitian pada teritorialitas ruang kerja adalah karena perusahaan seringkali kurang memperhatikan adanya pengaruh ini terhadap kepuasan kerja pegawai. Alasan kedua yaitu, kita mengetahui bahwa ruang kantor cenderung didesain secara menarik, namun miskin teritorialitas (teknik ini berhasil diterapkan pada mall dan galeri, tetapi tidak berhasil pada ruang kantor). Alasan ketiga yaitu, perusahaan miskin

pengetahuan akan cara-cara mengakui eksistensi pegawainya, selain cara-cara konvensional seperti memberikan penghargaan atau *reward*.

Berdasarkan latar belakang permasalahan ini, peneliti merasa tertarik untuk mengetahui bagaimanakah hubungan antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja bagi pegawai, sehingga penelitian ini berjudul **Hubungan Antara Teritorialitas Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja di UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat teritorialitas ruang kerja pada UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan?
3. Apakah ada hubungan antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja di UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan?

### **C. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat teritorialitas ruang kerja yang di UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan.
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja pada pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan.
3. Mengetahui hubungan antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja di UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat teoritis

Harapan peneliti nantinya dapat memberi masukan bagi psikologi khususnya psikologi industri yaitu dengan menambah wawasan tentang teritorialitas ruang kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai.

#### 2. Manfaat praktis

##### a. Bagi Peneliti

Merupakan aplikasi dari teori-teori yang telah dipelajari sebelumnya ke dalam kehidupan sehari-hari, terutama ketika memasuki dunia kerja nantinya.

##### b. Bagi Perusahaan dan Lembaga Institusi

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai masukan dan pertimbangan pengambilan kebijakan, khususnya pada bagian manajemen, dalam hal teritorialitas ruang kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai. Selain

itu, perusahaan juga akan mendapatkan pengetahuan tentang cara-cara mengakui eksistensi pegawainya, tidak hanya dengan cara-cara konvensional seperti pemberian penghargaan atau *reward* saja.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, dan kemudian dapat diperlukan untuk menyempurnakan dan mengembangkan serta mencari faktor-faktor lain yang masih belum terungkap dalam penelitian tentang teritorialitas ruang kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. TERITORIALITAS**

##### **1. Pengertian Teritorialitas**

Teritorialitas menurut Julian Edney (1974) adalah sesuatu yang berkaitan dengan ruang fisik, tanda, kepemilikan, pertahanan, penggunaan yang eksklusif, personalisasi dan identitas. Termasuk di dalamnya dominasi, kontrol, konflik, keamanan, gugatan akan sesuatu pertahanan (Laurens, J.M,2005,h.124).

Teritori diartikan suatu wilayah atau daerah, sedangkan teritorialitas diartikan wilayah yang dianggap sudah menjadi hak seseorang. Teritorialitas diartikan pula sebagai suatu pola tingkah laku yang ada hubungannya dengan kepemilikan atau hak seseorang atau kelompok atas suatu tempat atau suatu lokasi geografis. Pola tingkah laku yang dimaksud mencakup personalisasi dan pertahanan terhadap gangguan dari luar (Laurens, J.M,2001,h.95).

Fisher berpendapat kepemilikan atau hak dalam teritorialitas ditentukan oleh persepsi orang yang bersangkutan sendiri. Persepsi bisa aktual karena pada kenyataannya ia memang benar memiliki, contohnya seperti kamar tidur. Selain itu bisa juga karena merupakan kehendak untuk menguasai atau mengontrol suatu tempat, contohnya meja makan di kantin (Laurens, J.M,2005,h.125).

Teritorialitas dapat diartikan sebagai perwujudan “ego” seseorang atau dengan kata lain sebagai perwujudan dari privasi seseorang (Laurens, J.M,2001,h.94). Teritori dapat dijadikan sebagai wahana untuk menampilkan identitas seseorang dan dapat pula diasosiasikan dengan perasaan, penilaian, dan keterikatan atas suatu ruang. Teritori individu dapat dikenali dengan personalisasi ruang yang tercipta. Teritorialitas memiliki pengaruh yang baik bagi pemiliknya, karena teritori tersebut dapat mengendalikan akses dan berbagai hal yang terjadi di dalamnya (Halim, D., 2005,h. 255).

Brown dan Taylor (1988) menjelaskan Perilaku teritorial mengandung motif penting, yang mencakup kebutuhan seseorang atas penguasaan suatu daerah, sehingga menciptakan kontrol atas daerah tersebut dengan cara mempersonalisasikannya (menyatakan pemikiran, keyakinan dan perasaan) dan mempertahankannya (Halim, D., 2005,h. 256).

Carpenter (1958) Konsep teritorialitas dan teritori menjadi saling ketergantungan alamiah antara satu dengan yang lainnya dalam konteks transaksi manusia dan lingkungan. Dengan kata lain, tanpa teritorialitas, maka tidak akan ada teritori, begitu pula sebaliknya (Halim, D., 2005,h. 256).

Teritorialitas memiliki lima ciri yang menegaskan (Halim, D., 2005,h. 254):

1. Ber-ruang
2. dikuasai, dimiliki, atau dikendalikan oleh seorang individu atau kelompok
3. Memuaskan beberapa kebutuhan atau motif
4. Ditandai baik secara konkrit dan/atau simbolik
5. Dipertahankan atau setidaknya-tidaknya orang merasa tidak senang bila dimasuki atau dilanggar dengan cara apapun oleh orang lain.



Apabila kita amati lingkungan sekitar kita, dengan mudah akan kita dapati indikator teritorialitas manusia seperti papan nama, pagar batasan atau papan pengumuman yang mencantumkan kepemilikan suatu lahan.

## **2. Klasifikasi Teritori**

Kita dapat mengetahui bagaimana teritorialitas ini terjadi dengan mengenal klasifikasi teritori. Klasifikasi yang sudah dikenal luas adalah klasifikasi yang dibuat oleh Altman (1980) yang didasarkan pada derajat privasi, afiliasi, dan kemungkinan pencapaian (Laurens, J. M, 2001, h.96-97).

### **a. Teritori Primer**

Tempat-tempat yang bersifat sangat pribadi dan hanya boleh dimasuki oleh orang-orang yang sudah sangat akrab atau sudah mendapatkan ijin khusus. Disini keterlibatan psikologis penghuni sangat tinggi, karena berkenaan dengan kehidupan sehari-hari dimana penghuni mengendalikan penggunaan teritori secara relatif tetap. Dipahami sebagai milik permanen baik oleh penghuni maupun orang lainnya. Pemilik memiliki kontrol lengkap dan pelanggaran adalah masalah serius. Misal ruang kerja (kantor) dan ruang tidur (rumah).

### **b. Teritori Sekunder**

Tempat-tempat yang dimiliki bersama oleh sejumlah orang yang sudah cukup saling mengenal. Orang lain hanya melihat penghuni sebagai salah satu pengguna yang kredibel. Dipersonalisasi selama periode yang legal. Adanya aturan bahwa penghuni berhak

mendudukinya. Pengendalian teritori disini tidak sepenting pada teritori primer. Misal ruang kelas atau kantin kampus.

### **c. Teritori Publik**

Tempat-tempat yang terbuka untuk umum yang pada prinsipnya semua orang berhak untuk berada di tempat tersebut. Kontrol sangat sulit dilakukan, penghuni hanya dilihat sebagai salah satu dari banyaknya pengguna. Dipersonalisasi secara temporer dengan sedikit pertahanan. Misal tempat rekreasi (pantai) atau pusat perbelanjaan. Terkadang pula, terjadi teritori publik dikuasai oleh kelompok tertentu dan tertutup bagi kelompok lain.

## **3. Pengaruh pada Teritorialitas**

Faktor-faktor yang mempengaruhi keanekaan teritori adalah karakteristik personal seseorang, perbedaan situasional baik berupa tatanan fisik maupun situasi sosial budaya seseorang (Laurens, J.M, 2001,h.99-101).

### **a. Faktor Personal**

Usia, jenis kelamin dan kepribadian merupakan karakteristik yang diyakini memiliki pengaruh pada sikap teritorialitas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Benyamin (1980), ia mendapati bahwa pria menggambarkan teritori mereka lebih besar daripada wanita. Pada tempat kerja, pria umumnya menganggap dirinya memiliki status yang lebih tinggi dan mengklaim teritori yang lebih besar dari wanita. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa gender dan kepribadian merupakan dua hal yang saling terkait dalam penentuan teritori.

**b. Situasi**

Tatanan fisik dan sosial budaya merupakan dua aspek yang dianggap mempunyai peran dalam menentukan sikap teritorialitas seseorang. Bentuk desain tertentu, seperti penghalang simbolis dan penghalang yang nyata dapat digunakan untuk memisahkan teritori publik dan pribadi. Adanya peluang bagi pemilik teritori untuk melakukan pengamatan daerahnya akan meningkatkan rasa aman.

**c. Budaya**

Latar belakang budaya yang berbeda akan mengekspresikan teritorialitas yang berbeda pula. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Smith (1981) tentang teritori pantai pada orang Jerman dan Prancis, ditemukan hal yang sama yaitu kelompok yang lebih besar mengklaim area per orang yang lebih kecil dibandingkan kelompok kecil dan kelompok wanita mengklaim area lebih kecil dibandingkan kelompok pria.

Secara budaya, terdapat perbedaan sikap teritori. Orang Prancis memiliki sikap teritorialitas terendah karena menganggap pantai itu adalah milik semua orang. Orang Jerman lebih banyak memberi tanda-tanda kepemilikan dengan membuat istana pasir sebagai batas teritori mereka. Akan tetapi, belum ada jawaban yang pasti apakah budaya yang satu memang lebih bersikap teritori dibandingkan budaya yang lain, ataukah hanya perbedaan dalam ekspresi teritorialnya saja.

#### 4. Teritorialitas dan Perilaku

Fungsi teritorialitas sebagai proses sentral dalam personalisasi, agresi, dominasi, memenangkan, koordinasi dan kontrol (Laurens, J.M., 2001,h.102-103).

1. Personalisasi dan penandaan: memberi tanda, nama atau menempatkan di lokasi strategis bisa terjadi tanpa kesadaran akan teritorialitas, tetapi belum tentu akan memacu terjadinya pertahanan aktif, melainkan lebih memberi keuntungan psikologis pada pemiliknya. Hal ini juga dilakukan seseorang untuk mempertahankan haknya di teritori publik. Personalisasi menciptakan rasa terikat pada suatu tempat, meningkatkan rasa nyaman dan merefleksikan identitas diri pemiliknya.
2. Agresi: merupakan pertahanan dengan kekerasan yang dilakukan oleh seseorang yang akan semakin keras bila pelanggaran terjadi di teritori primernya. Biasanya hal ini terjadi apabila batas teritori tidak jelas.
3. Dominasi dan kontrol: hal ini banyak terjadi pada teritori primer. Kemampuan akan tatanan ruang yang menawarkan privasi melalui kontrol teritori dianggap penting, karena hal ini berarti tatanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan manusia yang berkaitan dengan kebutuhan akan kepemilikan harga diri dan aktualisasi diri.

## 5. Implikasi Desain Teritori

Seringkali ditemui bahwa sebuah institusi tidak memperhatikan kebutuhan penghuninya untuk memanfaatkan teritori yang dimilikinya. Sebenarnya, apabila penghuni diberi kesempatan untuk memiliki teritori pribadi, maka atmosfer sosial semakin baik dan dapat menimbulkan perasaan positif terhadap lingkungan yang ditinggali (Halim, D.,2005,h.284).

Ruangan yang desainnya terlihat seperti milik sendiri mempunyai keuntungan lain. Seseorang yang mewujudkan batas-batas teritorinya akan mampu bertahan lebih lama di lingkungannya daripada orang-orang yang tidak mewujudkan batas-batas teritorinya (Halim, D.,2005,h.284-285).

Menurut Moore (1976) ada hubungan saling menunjang antara manusia sebagai individu ataupun kelompok dan lingkungan fisiknya, untuk meningkatkan kehidupan melalui kebijakan perencanaan dan perancangan.

Hubungan perilaku dan lingkungan adalah satu unit yang dipelajari dalam keadaan saling terkait, tidak berdiri sendiri. Hubungan antara lingkungan dan manusia serta perilakunya adalah hubungan timbal balik, saling terkait, dan saling mempengaruhi. Terkadang juga sangat sulit membedakan antara faktor lingkungan dan perilaku, mana yang merupakan sebab dan mana yang merupakan akibat (Laurens, J.M., 2005,h.24-25).

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa teritorialitas adalah perilaku sebagai perwujudan privasi seseorang yang berhubungan dengan hak atau kepemilikan seseorang atau kelompok terhadap suatu tempat atau lokasi.

Menurut Laurens, dapat dipahami bahwa teritorialitas ruang kerja terdiri dari beberapa indikator, antara lain:

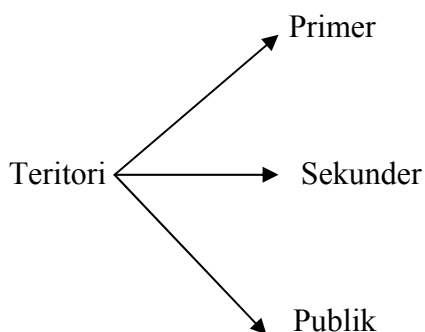
1. Personalisasi : rasa terikat pada tempat, rasa nyaman, refleksi dari identitas diri pemilik
2. Penandaan : tanda-tanda kepemilikan dalam ruangan kerja
3. Keterbukaan : kemudahan orang melihat ke dalam ruang kerja kita dari luar
4. Aksesibiliti : kemudahan orang lain keluar masuk ke dalam area kerja kita.

## B. KAJIAN KEISLAMAN TENTANG TERITORIALITAS

### 1) Telaah Teks Psikologi tentang Teritorialitas

Teritorialitas adalah wilayah yang dianggap sudah menjadi hak seseorang (Laurens, J.M, 2001,h.95).

Pola pengertian diatas dapat dijabarkan bahwa klasifikasi teritori ada tiga, yaitu teritori primer, sekunder dan publik.



### 2) Telaah Teks Islam (Q/H) tentang Teritorialitas

Surah Al Baqarah ayat 125 :

وَإِذْ جَعَلْنَا الْبَيْتَ مَثَابَةً لِّلنَّاسِ وَأَمْنًا وَاتَّخِذُوا مِن مَّقَامِ إِبْرَاهِيمَ مُصَلًّٰٓئًا  
 وَعَهِدْنَا إِلَىٰ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ أَن طَهِّرَا بَيْتِيَ لِلطَّائِفِينَ وَالْقَائِمِينَ  
 وَالرُّكَّعِ السُّجُودِ ﴿١٢٥﴾

*Artinya : Dan (ingatlah), ketika Kami menjadikan rumah itu (Baitullah) tempat berkumpul bagi manusia dan tempat yang aman. Dan jadikanlah sebahagian maqam Ibrahi tempat shalat. Dan telah Kami perintahkan kepada Ibrahim dan Ismail:*

*"Bersihkanlah rumah-Ku untuk orang-orang yang thawaf, yang i'tikaf, yang ruku' dan yang sujud". (Al Baqarah : 125)*

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Baitullah atau rumah Allah adalah tempat berkumpulnya manusia (publik) dan tempat yang aman bagi mereka.

Teritorialitas juga dapat dijelaskan dalam surah An Nuur ayat 27:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَدْخُلُوْا بُيُوْتًا غَيْرَ بُيُوْتِكُمْ  
حَتّٰى تَسْتَأْذِنُوْا وَّتُسَلِّمُوْا عَلٰى اَهْلِهَا ذٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ لَعَلَّكُمْ  
تَذَكَّرُوْنَ ﴿٢٧﴾

*Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memasuki rumah yang bukan rumahmu sebelum meminta izin dan memberi salam kepada penghuninya.*

*Yang demikian itu lebih baik bagimu, agar kamu (selalu) ingat. (An Nuur : 27)*

Ayat di atas menjelaskan bahwa kita sebagai manusia yang beriman, haruslah meminta izin kepada penghuninya sebelum kita memasuki rumah ( primer). Hal ini akan menjadi lebih baik bagi kedua belah pihak karena tidak ada kesalahpahaman.



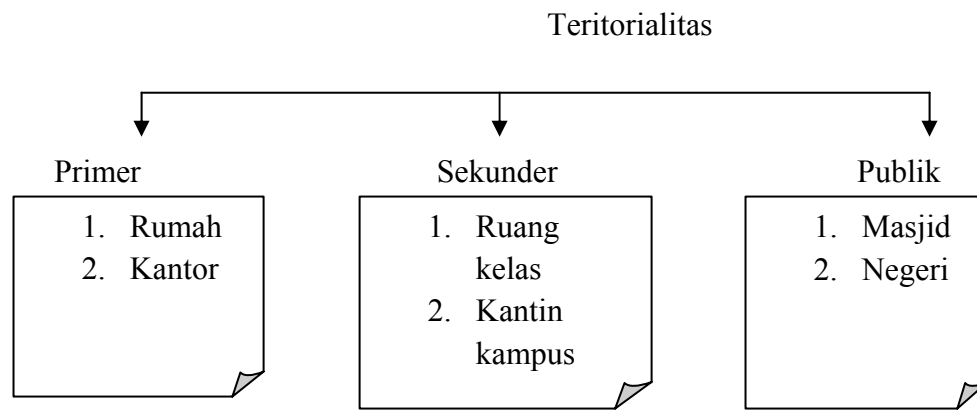
## 3) Inventaris Ayat tentang Teritorialitas dalam Tabel

**Tabel 1**

## Ayat-ayat tentang Teritorialitas

No.	Teks	Klasifikasi	Makna	Substansi	Sumber
1.		Primer	Rumah	Rumah tinggal	Q.S 2:189 Q.S 3:121 Q.S 7:74 Q.S 10:87 Q.S 15:67 Q.S 15:82 Q.S 16:26 Q.S 16:80
		Publik	Rumah	Ka'bah	Q.S 2:125 Q.S 2:127 Q.S 2:158 Q.S 3:96 Q.S 3:97 Q.S 5:2 Q.S 5:97 Q.S 8:35
2.		Primer	Masjid	Masjidil haram	Q.S 2:144 Q.S 2:149 Q.S 2:150 Q.S 2:191 Q.S 2:196 Q.S 17:111 Q.S 48:25 Q.S 48:27
		Publik	Masjid	Masjid	Q.S 2:114 Q.S 9:17 Q.S 9:18 Q.S 9:107 Q.S 22:40 Q.S 24:36
3.		Publik	Negeri	Negeri	Q.S 2:126 Q.S 2:259 Q.S 3:196 Q.S 4:75 Q.S 4:97 Q.S 5:22 Q.S 5:26 Q.S 5:33

## 4) Tabulasi/pola Teks tentang Teritorialitas



## 5) Rumusan Konseptual tentang Teritorialitas Ruang Kerja

Gambaran manusia tentang sesuatu yang berkaitan dengan ruang fisik, kepemilikan dan pertahanan terhadap suatu ruang dalam hal ini adalah ruang kerja.

## C. KEPUASAN KERJA

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Howell dan Dipboye (1986), kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Munandar, 2006,h.350).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, Malayu SP, 2007,h.202).

Di dalam Munandar (2006,h.350), Locke berpendapat tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Menurut Locke, dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dikatakan selanjutnya bahwa, nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Handoko (2001,h.193-195) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah

personalia vital lainnya. Kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinannya terus meningkat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, Malayu SP, 2007,h.202).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individuil. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya (As'ad, M., 2008,h.103-104).

Tiffin (1958) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Dari batasan tersebut, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya (As'ad, M., 2008,h.104).

## 2. Teori-teori Kepuasan Kerja

### 1. Teori Pertentangan

Locke (Munandar, 2006,h.354) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai, antara lain:

- a. Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima.
- b. Pentingnya apa yang diinginkan oleh individu.

Locke berpendapat, seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersiapkan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dan hasil-keluarannya (Munandar, 2006,h.354-355).

### 2. Model dari Kepuasan Bidang/Bagian

Lawyer berpendapat bahwa seseorang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misal rekan kerja,atasan,gaji) jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang aktual mereka terima (Munandar, 2006,h.355).

Menurut Lawyer dalam Munandar (2006,h.355), jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sebagai sesuai tergantung dari bagaimana orang mempersepsikan masukan pekerjaannya, ciri-ciri pekerjaannya dan bagaimana

mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang dijadikan pembandingan bagi mereka.

### 3. Teori Proses-Bertentangan

Landy melihat kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Pada teori ini ditekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional. Dalam teori ini, diasumsikan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan kerja memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem pusat saraf yang membuat aktif emosi yang berlawanan (Munandar, 2006,h.356).

Menurut Hasibuan (2007,h.202), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

### 3. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian, ditemukan beberapa hasil dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai dan dampaknya terhadap kesehatan (Munandar, 2006, h.363-368).

#### 1. Dampak terhadap produktivitas

Ada pandangan bahwa kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dan bukan merupakan sebab dari produktivitas. Lawyer dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk-kerja yang unggul.

#### 2. Dampak terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Dari hasil penelitian, ditemukan tidak adanya hubungan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti dari pekerjaan, perilaku ini mempunyai akibat ekonomis lebih besar, maka lebih besar pula kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Ada empat kemungkinan cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasan kerja, antara lain:

- a. Keluar (exit): ketidakpuasan yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan.

- b. Menyuarakan (voice): diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, diskusi dengan atasannya.
- c. Mengabaikan (neglect): diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk sering absen, datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.
- d. Kesetiaan (loyalty): diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

### 3. Dampak terhadap Kesehatan

Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi longevity atau panjang umur atau rentang kehidupan. Diperkirakan bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat ini saling mengukuhkan.



Penelitian tentang kepuasan kerja biasanya dianggap sebagai studi tentang mengapa orang-orang bekerja, atau studi tentang kebutuhan para pekerja. Walaupun begitu, pada kenyataannya kesadaran yang muncul pada saat perang dunia kedua mengungkapkan bahwa moral merupakan sebuah faktor yang sangat penting dalam efektivitas tim kerja. Kesadaran ini diterjemahkan ke dalam dunia industri dengan mencoba mengisolasi batasan-batasan utama dari kepuasan pekerja. Secara umum, terdapat anggapan bahwa kepuasan yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil sikap emosional yang ditunjukkan oleh karyawan karena menyukai dan mencintai pekerjaannya.

Dari paparan data di atas, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja menurut Locke terdiri dari beberapa indikator, antara lain :

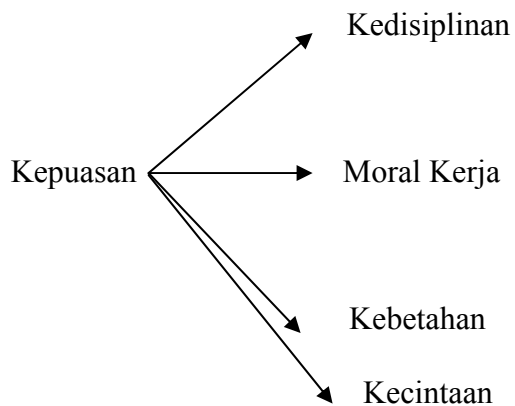
1. Kedisiplinan : tingkat kedisiplinan kerja karyawan
2. Moral kerja : moral yang ada pada karyawan
3. Kebetahan : tinggi keluar masuknya karyawan
4. Kecintaan : rasa cinta terhadap perusahaan, pengorbanan yang diberikan pada perusahaan.

## D. KAJIAN KEISLAMAN TENTANG KEPUASAN KERJA

### 1) Telaah Teks Psikologi tentang Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan, Malayu SP (2007,h.202) Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinannya terus meningkat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Pola pengertian diatas dapat dijabarkan bahwa indikator kepuasan kerja ada empat, yaitu kedisiplinan, moral kerja, kebetahan dan kecintaan.



### 2) Telaah Teks Islam tentang Kepuasan Kerja

Surah Al Qashash ayat 67 :

فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ ﴿٦٧﴾

Artinya: “Adapun orang yang bertaubat dan beriman, serta mengerjakan amal yang saleh, semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung”.(Al Qashash 67)

Ayat di atas menjelaskan bahwa, barang siapa yang beriman, mengerjakan amal saleh dan bertaubat, maka dia adalah orang-orang yang beruntung.

Ayat lain yang menjelaskan tentang kepuasan kerja adalah di dalam Surah Al Ankabut ayat 58 yang berbunyi:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُبَوِّئَنَّهُم مِّنَ الْجَنَّةِ غُرَفًا تَجْرِي مِن تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا نِعْمَ أَجْرُ الْعَامِلِينَ ﴿٥٨﴾

*Artinya: “Dan orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh, sesungguhnya akan Kami tempatkan mereka pada tempat-tempat yang tinggi di dalam syurga, yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, mereka kekal di dalamnya. Itulah sebaik-baik pembalasan bagi orang-orang yang beramal”.*  
(Al Ankabuut 58)

Ayat tersebut menjelaskan tentang barang siapa yang beriman dan mengerjakan amal saleh, maka mereka akan mendapatkan pembalasan yang kekal, yaitu mendapat tempat yang tinggi di dalam Syurga.

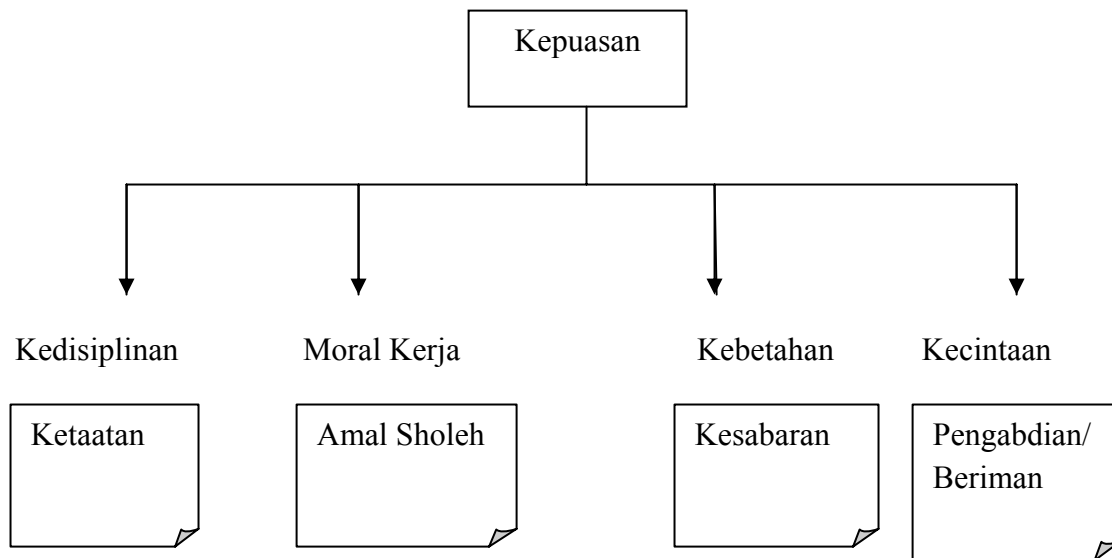
## 3) Inventarisasi dalam Tabel

**Tabel 2**

Analisa Ayat-ayat tentang Kepuasan Kerja

No.	Teks	Konteks	Perspektif psikologi	Sumber	Jumlah
1.		Ketaatan	Kedisiplinan	Q.S2:193 Q.S4:80 Q.S10:22 Q.S16:52 Q.S24:53 Q.S29:65 Q.S31:32 Q.S39:2	8
2.		Amal saleh	Moral kerja	Q.S4:124 Q.S6:127 Q.S7:42 Q.S10:9 Q.S11:23 Q.S19:76 Q.S24:39	7
3.		Kesabaran	Kebetahan	Q.S2:250 Q.S4:25 Q.S7:126 Q.S7:137 Q.S12:18 Q.S12:83	6
4.		Pengabdian / Beriman	Kecintaan	Q.S2:31 Q.S2:138 Q.S2:142 Q.S4:66 Q.S8:2 Q.S14:27 Q.S33:22	7
	Total				28

#### 4) Tabulasi/Pola Teks tentang Kepuasan Kerja



#### 5) Rumusan Konseptual tentang Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja dalam perspektif Islam dalam ayat di atas dapat ditemukan dalam Al-Qur'an seperti yang terlihat dalam tabel dan bagan di atas. Dari konteks hal-hal di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa ketaatan, amal saleh, kesabaran, pengabdian dan beriman bila dihubungkan keterkaitan dalam perspektif psikologi kepuasan kerja bisa dikatakan yaitu kedisiplinan, moral kerja, kebetahan, dan kecintaan terhadap pekerjaan.

## **E. HUBUNGAN ANTARA TERITORIALITAS RUANG KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA**

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa teritorialitas ruang kerja pada setiap individu sangat mempunyai pengaruh dan sangat berpotensi untuk menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Selain itu, para karyawan juga tentunya akan merasa aman dan nyaman berada dalam suatu ruangan yang merupakan wujud teritorialitasnya sendiri.

Teritorialitas yang dimiliki setiap karyawan tentunya sangat berperan dalam aktivitas pekerjaannya. Teritorialitas ini tentunya menimbulkan perasaan aman dan juga nyaman bagi seseorang. Khususnya karyawan, dapat dipastikan produktivitas dalam bekerja akan meningkat. Adanya teritorialitas pada diri seseorang tentu saja akan memberikan hasil yang positif, diantaranya yaitu kelancaran dalam aktivitas kerja dan adanya rasa puas bagi karyawan. Semakin tinggi teritorialitas pada diri seseorang, maka semakin memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja disertai pula produktivitas kerja yang meningkat.

Banyak perusahaan yang menganggap bahwa pendapatan atau gaji merupakan faktor yang paling utama dalam mencapai kepuasan karyawan. Perusahaan merasa telah memberikan gaji yang cukup sehingga perusahaan tersebut merasa bahwa karyawannya sudah puas. Perlu diketahui bahwa, sebenarnya kepuasan kerja tidak mutlak dipengaruhi oleh pendapatan atau gaji semata, banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kebijakan organisasi, perilaku atasan, lingkungan kerja dan kesesuaian pekerjaan.

Perlu diketahui bahwa, lingkungan kantor sedikit banyak mempengaruhi fisik maupun psikologis karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karenanya, sangat penting bagi personalia untuk dapat memberu kebijakan bagi karyawannya dalam teritorialitas agar dapat menciptakan lingkungan ruang kerja yang sesuai dengan suasana hati dan keinginan oleh karyawan itu sendiri. Lingkungan kantor harus sesuai dengan kebutuhan karyawan yang bersangkutan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara Teritorialitas Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja pada pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel**

Adapun variabel-variabel yang hendak diteliti adalah :

1. Variabel terikat (Y) : Teritorialitas pada ruang kerja
2. Variabel bebas (X) : Kepuasan kerja

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

1. Teritorialitas adalah perilaku sebagai perwujudan privasi seseorang yang berhubungan dengan hak atau kepemilikan seseorang atau kelompok terhadap suatu tempat atau lokasi. Variabel dalam penelitian ini menggunakan skala teritorial yang terdiri atas personalisasi, penandaan, keterbukaan, dan aksesbiliti.
2. Kepuasan kerja adalah hasil sikap emosional yang ditunjukkan oleh karyawan karena menyukai dan mencintai pekerjaannya. Variabel kepuasan kerja akan diukur dengan skala kepuasan kerja yang meliputi kedisiplinan, moral kerja, kebetahan, dan kecintaan.



### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2006,h.130).

Seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti dan nantinya akan digeneralisasikan. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari sekelompok yang lebih sedikit jumlahnya (Winarsunu, 1996,h.12).

Jumlah populasi pegawai di UPTD Peredaran Hasil Hutan adalah 59 orang. Akan tetapi karena 4 orang pegawai sedang berhalangan hadir diantaranya cuti dan tugas luar kota, maka populasi menjadi 54 orang. Sampel adalah sebagian populasi yang akan diteliti, apabila subjek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua. Akan tetapi, apabila subjeknya lebih besar daripada 100 maka dapat diambil 10-15 % atau 20-25 % atau lebih.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui beberapa metode, yaitu:

1. Observasi: metode penelitian dengan cara mengamati kondisi nyata dari suatu subjek atau perilaku yang dilihat. Biasanya peneliti membuat pedoman observasi. Dalam konteks ini, peneliti mengamati subjek atau perilaku tertentu dan menentukan posisi objek atau perilaku tersebut (Danim, S. 2000,h.193).
2. Kuesioner: suatu cara atau metode penelitian dimana peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan tertulis kepada sekelompok

populasi atau representatifnya (Danim, S. 2000,h.162). Hal ini dilakukan agar peneliti dapat memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui atau rasakan.

3. Dokumentasi : mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2006,h.231).

### **E. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode observasi dimana peneliti melakukan observasi awal sebelum penelitian menggunakan kuesioner. Pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengamati bagaimana keadaan dan tingkah laku yang ditunjukkan.

Angket yang digunakan yaitu skala Likert. Di dalam skala Likert, terdapat pernyataan-pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable. Pernyataan favourable adalah pernyataan yang mendukung dan memihak pada objek.

Bentuk skala berupa alternative pernyataan yang harus dipilih oleh subjek. Penelitian ini menggunakan skala likert yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang teritorialitas.

Skala tersebut menggunakan kategori di bawah ini:

Jawaban SS	: sangat setuju diberi skor	4
Jawaban S	: setuju diberi skor	3
Jawaban TS	: tidak setuju diberi skor	2
Jawaban STS	: sangat tidak setuju diberi skor	1

Skala berupa pertanyaan *favourable* yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif yaitu mendukung sikap objek yang diungkap (Azwar, 2004, h.98).

Pada umumnya, skala likert menggunakan pernyataan *favourable* dan *unfavourable*, akan tetapi dalam penelitian ini, aspek pernyataan *unfavorable* ditiadakan dengan alasan dapat mengaburkan pernyataan *favourable*, dimana bobot atau skor tertinggi menunjukkan sikap paling positif atau *most favourable* terhadap gejala yang akan diteliti (Sudharsono, 2001, h.62).

Skala teritorialitas pada ruang kerja digunakan untuk menemukan faktor-faktor sejauh mana teritorialitas pada ruang kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Blue print dari skala teritorialitas ruang kerja yaitu sebagai berikut:

1. Personalisasi : terdiri atas rasa terikat pada tempat, rasa nyaman, refleksi dari identitas diri pemilik.
2. Penandaan : tanda kepemilikan
3. Keterbukaan : kemudahan orang melihat ke dalam ruang kerja kita dari luar.
4. Aksesbiliti : kemudahan orang lain keluar masuk ke area kerja kita.

**Tabel 3****Blue Print Skala Teritorialitas pada Ruang Kerja**

No.	Indikator	No. Aitem Favourable	Jumlah
1.	Personalisasi	1,2,9,10,17,18,25,26,33,34	10
2.	Penandaan	3,4,11,12,19,20,27,28,35,36	10
3.	Keterbukaan	5,6,13,14,21,22,29,30,37,38	10
4.	Aksesibilitas	7,8,15,16,23,24,31,32,39,40	10
Total			40

Skala kepuasan kerja yang menyatakan bahwa untuk mengetahui kepuasan kerja seseorang diketahui dari indikator-indikator yaitu antara lain:

1. Kedisiplinan : tingkat kedisiplinan kerja pegawai
2. Moral kerja : moral yang ada pada pegawai
3. Kebetahan : tinggi keluar masuknya pegawai, ketidak hadiran
4. Kecintaan : rasa cinta terhadap perusahaan, pengorbanan yang diberikan pada perusahaan.

**Tabel 4**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja**

No.	Indikator	No. Aitem Favourable	Jumlah
1.	Kedisiplinan	1,2,9,10,17,18,25,26,33,34	10
2.	Moral Kerja	3,4,11,12,19,20,27,28,35,36	10
3.	Kebetahan	5,6,13,14,21,22,29,30,37,38	10
4.	Kecintaan	7,8,15,16,23,24,31,32,39,40	10
Total			40

Skala disini digunakan sebagai pengumpulan data untuk mengetahui hubungan teritorialitas ruang kerja dan kepuasan kerja pada karyawan.

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006,h.168).

Untuk mengetahui validitas aitem, digunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Adapun rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Korelasi *product moment*

N : Jumlah responden

$\sum X$  : Nilai aitem

$\sum Y$  : Nilai total skala

Apabila hasil korelasi aitem dengan total aitem satu faktor didapat probabilitas ( $p$ )  $< 0,05$ , maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap sah atau valid untuk taraf signifikan sebesar 5%. Sebaliknya, apabila didapat probabilitas sebesar  $>0,05$ , maka disebut tidak signifikan dan butir-butir dalam skala tersebut dinyatakan tidak sah atau tidak valid.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas dapat didefinisikan sebagai derajat keajegan, keterandalan, keterpercayaan dan alat ukur dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok subyek, walaupun dilakukan dalam waktu yang berbeda (Azwar, 2000, h. 176). Menurut Azwar (2000, h. 178), reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas yaitu dengan menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_{11}$  : reliabilitas instrumen  
 $k$  : banyaknya aaitem atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma_b^2$  : jumlah varian aaitem  
 $\sum \sigma_1^2$  : varian total

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2007,h.83).

## G. Analisis Data

Teknik analisis data adalah langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam suatu penelitian. Hal ini bertujuan untuk memperoleh kesimpulan. Data mentah yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan, antara lain:

### 1. Mencari Mean

Mean adalah rata-rata matematik yang harus dihitung dengan cara tertentu dan dapat sebagai jumlah semua angka dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan.

Rumus mencari mean:

$$M = \sum \frac{FX}{N}$$

Keterangan:

M : Mean                      N : jumlah total subjek

X : banyaknya nomor pada variabel X

2. Mencari deviasi rata-rata, varians, dan deviasi standar

- Deviasi :  $\sum \frac{F(X-M)}{N}$

- Varians :  $S^2 = \frac{\sum F (X-M)^2}{N-1}$

- Deviasi standar :  $S = \sqrt{\frac{\sum F (X-M)^2}{N-1}}$

Keterangan:

X : skor respon

F : frekuensi

M : rata-rata skor kelompok

s : deviasi standar skor kelompok



### 3. Menentukan kategorisasi

Menentukan kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu-individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Misalnya dari yang paling rendah ke paling tinggi, dari paling jelek ke paling baik, dan dari sangat tidak puas ke sangat puas. Kategori diagnosis yang digunakan tidak kurang dari tiga, tetapi juga tidak lebih dari lima.

Norma kategorisasi yang digunakan untuk mengetahui tingkat teritorialitas ruang kerja dan tingkat kepuasan kerja pada sampel total adalah sebagai berikut:

$$X < (\mu - 1,0\sigma) \quad \text{rendah}$$

$$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma) \quad \text{sedang}$$

$$(\mu + 1,0\sigma) \leq X \quad \text{tinggi}$$

### 4. Analisa Prosentase

Peneliti menggunakan analisa prosentase setelah menentukan norma kategorisasi dan mengetahui jumlah individu yang ada dalam suatu kelompok.

Rumus dari analisis prosentase adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : prosentase

f : frekuensi

N : jumlah subjek

## 5. Hubungan Teritorialitas Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui korelasi antara dua variable yaitu variable teritorialitas ruang kerja dan kepuasan kerja. Disini peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dibantu dengan program *SPSS 12.0 for windows*. Peneliti menggunakan rumus ini karena peneliti menggunakan dua variable dan fungsinya adalah untuk mencari hubungan antara keduanya.

Nilai koefisien korelasi ini akan berada antara kisaran angka minus satu (-1) sampai angka plus satu (+1). Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi antara dua variabel yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : korelasi product moment

N : jumlah respon

$\sum X$  : skor teritorialitas ruang kerja

$\sum Y$  : skor kepuasan kerja

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan

UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan pada awalnya bernama Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Balikpapan sampai dengan tahun 1987, kemudian dari tahun 1988 sampai dengan tahun 2001 berubah menjadi Cabang Dinas Kehutanan (CDK) Balikpapan yang selanjutnya menjadi UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan sampai dengan sekarang. UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan merupakan Sub Unit Organisasi dari Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

##### 2. Lokasi UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan.

Lokasi Peredaran Hasil Hutan Balikpapan terletak di Jalan Jenderal A. Yani No. 01 Balikpapan dimana wilayah kerjanya meliputi Kota Balikpapan dan sekitarnya.

##### 3. Dasar Hukum UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan.

UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan adalah unsur pelaksana operasional Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur berkedudukan di Balikpapan yang diatur berdasarkan :

- Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 04 Tahun 2003 tentang Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

- Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 08 Tahun 2004 tanggal 10 Februari 2004 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
- Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 03 Tahun 2005 Tanggal 17 Januari 2005 tentang Unit Pelaksana Teknis Dinas Peredaran Hasil Hutan pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

4. Visi dan Misi UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan.

Visi dan Misi UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan mengacu kepada Visi dan Misi Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut :

- V i s i :

Terwujudnya pengelolaan hutan secara lestari berayaskan manfaat maksimal berpola pada pemberdayaan dan keberpihakan kepada rakyat.

Penetapan visi tersebut mempunyai pemahaman sebagai berikut:

- a. Bahwa kelestarian hutan harus menjadi prinsip bagi penyelenggaraan pembangunan kehutanan serta pengurusan hutan, hal ini sejalan dengan hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip yang dipakai diseluruh dunia yaitu "Sustainable Depelopment".

- b. Bahwa keberadaan hutan yang terjaga kelestariannya mutlak harus ada karena merupakan salah satu sistem penyangga kehidupan.
- c. Bahwa kesejahteraan masyarakat harus segera diciptakan, karena faktor kesejahteraan sangat berkaitan dengan eksistensi hutan. Kesejahteraan masyarakat diperoleh sebagai akibat dari keberadaan hutan yang lestari akan mendorong masyarakat untuk ikut merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap hutan (*sense of belonging dan sense of responsibility*).

- **Misi:**

Misi yang ditetapkan dalam rangka mencapai visi adalah sebagai berikut :

- a. **Menjamin keberadaan hutan.** Misi ini bertujuan untuk mewujudkan kepastian hukum/status kawasan hutan serta mempertahankan hutan sesuai dengan fungsinya (konservasi, lindung, produksi). Terjaminnya keberadaan kawasan hutan akan mendukung pengelolaan kawasan hutan untuk pencapaian kelestarian hutan.
- b. **Mengoptimalkan manfaat hutan.** Misi ini bertujuan untuk : 1) memulihkan kondisi hutan yang telah rusak, 2) meningkatkan manfaat sosial hutan, 3) meningkatkan upaya konservasi SDH, 4) mengoptimalkan manfaat hasil hutan (kayu, non kayu, wisata, jasa lingkungan dsb) pada kawasan hutan lindung dan hutan produksi serta hutan diluar kawasan hutan, dan 5) mencegah dari penebangan liar (*illegal logging*) dan pengendalian kebakaran hutan. Dengan demikian diharapkan akan terwujud kawasan hutan yang baik kondisinya serta dapat mendukung pengelolaan hutan lestari dan memberikan manfaat bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat.

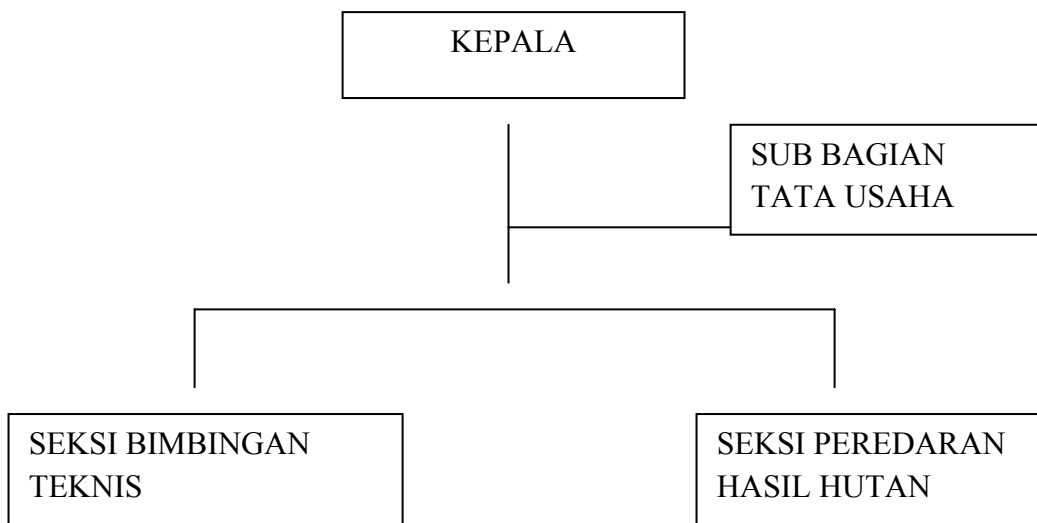
- c. **Menguatkan kelembagaan dinas kehutanan.** Misi ini bertujuan untuk memperkuat landasan serta dukungan bagi pencapaian misi menjamin keberadaan hutan dan mengoptimalkan manfaat hutan. Kuatnya kelembagaan akan memperlancar pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Penguatan ini meliputi antara lain : profesionalisme organisasi dan SDM Dinas Kehutanan, efektifitas sarpras pendukung, IPTEK, perencanaan kehutanan, kemitraan dan kerjasama DN/LN, penyampaian data/informasi, pengawasan/pengendalian.

5. Bagan Susunan Organisasi UPTD Peredaran Hasil Hutan

**Gambar**

**Struktur Organisasi**

**UPTD PHH**



Sumber data : UPTD PHH Kalimantan Timur

Tugas UPTD Peredaran Hasil Hutan :

- 1) Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Hasil Hutan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan peredaran hasil hutan sesuai wilayah kerjanya.
- 2) Unit Pelaksana Teknis Dinas Hasil Hutan dipimpin oleh seorang Kepala yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

Fungsi UPTD Peredaran Hasil Hutan :

- 1) Menyusun program kerja teknis peredaran hasil hutan
- 2) Menyusun rencana dan program pembinaan teknis eksploitasi hutan, pengujian hasil hutan dan pemanfaatan hasil hutan
- 3) Menyelenggarakan pembinaan teknis eksploitasi hutan, pengujian hasil hutan dan pemanfaatan hasil hutan
- 4) Melakukan pengawasan, pemantauan dan evaluasi produksi, pengolahan dan peredaran hasil hutan serta pungutan iuran kehutanan
- 5) Menyiapkan bahan pembinaan teknis kehutanan bidang eksploitasi hutan pengujian hasil hutan
- 6) Menyelenggarakan urusan ketatausahaan
- 7) Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Kehutanan

Adapun tugas dan fungsi dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

Sub Bagian Tata Usaha

Tugas : melaksanakan penyusunan rencana dan program kerja, urusan surat menyurat, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, ketatalaksanaan dan kehumasan.

Fungsi :

- a. Menyusun rencana dan program kerja
- b. Melakukan urusan surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi
- c. Melakukan urusan kepegawaian
- d. Melakukan urusan keuangan
- e. Melakukan urusan perlengkapan, ketatalaksanaan dan rumah tangga
- f. Melaksanakan urusan kehumasan

#### Seksi Bimbingan Teknis

Tugas : melaksanakan penyiapan bahan penyusunan rencana pembinaan teknis, pemantauan dan pengawasan peredaran dan pengujian hasil hutan, perdagangan hasil hutan dan hasil industri serta pengolahannya, menyelenggarakan bimbingan dan pembinaan teknis kehutanan bidang pengukuran dan pengujian hasil hutan, bimbingan industri primer dan eksploitasi hasil hutan, bimbingan dan pengawasan aneka usaha hutan, pengawasan penangkaran jenis flora dan fauna yang tidak dilindungi, pembinaan dan pemberdayaan polsus kehutanan/PPNS, serta penanganan kebakaran hutan.

Fungsi :

- a. Melakukan bimbingan dan pembinaan teknis kehutanan bidang pengukuran dan pengujian hasil hutan



- b. Melakukan pemantauan dan memberikan bimbingan teknis perdagangan hasil hutan dan hasil industri serta pengolahannya
- c. Menyelenggarakan bimbingan industri primer dan eksploitasi hasil hutan
- d. Menyelenggarakan bimbingan dan pengawasan aneka usaha kehutanan
- e. Menyelenggarakan pengawasan penangkaran jenis flora dan fauna yang tidak dilindungi
- f. Melakukan pembinaan dan perlindungan hutan meliputi pencegahan dan membatasi kerusakan hutan, mempertahankan hak-hak negara, masyarakat dan perorangan atas hutan
- g. Melakukan pembinaan dan pemberdayaan Porsus Kehutanan/PNSS
- h. Penanganan kebakaran hutan
- i. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas
- j. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPTD

#### Seksi Peredaran Hasil Hutan

Tugas : melaksanakan pengawasan, pengukuran dan pengujian hasil hutan, melakukan kegiatan administrasi pungutan iuran dibidang kehutanan sesuai dengan peraturan yang berlaku, meneliti dan mengawasi pelaksanaan pengukuran dan pengujian hasil hutan, baik yang dilakukan pihak pemerintah maupun swasta, pemantauan dan pembinaan perdagangan hasil hutan dan hasil pengolahan hasil hutan, pengawasan industri primer dan pengawasan pengangkutan hasil hutan melalui pelabuhan, serta pengawasan pelabuhan bongkar muat hasil hutan sebagai tempat kegiatan pemerintah dan ekonomi.

Fungsi :

- a. Menyelenggarakan pengawasan, pengukuran dan pengujian hasil hutan
- b. Melakukan kegiatan administrasi pungutan iuran dibidang kehutanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- c. Meneliti dan mengawasi pelaksanaan pengukuran dan pengujian hasil hutan, baik yang dilakukan pihak pemerintah maupun pihak swasta
- d. Melakukan pemantauan dan pembinaan perdagangan hasil hutan dan hasil pengolahan hasil hutan
- e. Melakukan pengawasan industri primer dan pengawasan pengangkutan hasil hutan melalui pelabuhan
- f. Melakukan pengawasan pelabuhan bongkar muat hasil hutan sebagai tempat kegiatan pemerintah dan ekonomi
- g. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas
- h. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPTD

6. Personalia UPTD PHH Balikpapan

a. Jumlah Pegawai

Untuk menempati bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi tersebut, UPTD Peredaran Hasil Hutan memiliki pegawai sebanyak 59 orang. Adapun jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 5****Jumlah Pegawai UPTD PHH Balikpapan**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Kepala UPTD PHH	1 Orang
2	Kepala Seksi PHH UPTD PHH	1 Orang
3	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1 Orang
4	Kepala Seksi Bimbingan Teknis	1 Orang
5	Staf	55 Orang
	Jumlah	59 Orang

Sumber data : UPTD PHH Balikpapan

## b. Kualitas Pegawai

Adapun tingkat pendidikan Pegawai UPTD PHH Balikpapan dapat dilihat pada table berikut ini :

**Tabel 6**  
**Data Pendidikan Pegawai**  
**Pada UPTD PHH Balikpapan**

<b>No.</b>	<b>Jenis Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
1	S2	1
2	SARJANA	7
3	SARJANA MUDA	1
4	SLTA	43
5	SLTP	5
6	SD	2
	Jumlah	59 Orang

Sumber data : UPTD PHH Balikpapan

## **B. Hasil Analisis**

### **1. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 14 September 2009 sampai dengan 30 September 2009, yaitu dengan menyebarkan angket kepada responden pegawai yang bekerja di UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan. Angket yang disebar sebanyak 55 eksemplar dan berhasil kembali semua.

### **2. Uji Hasil Validitas**

Interpretasi koefisien validitas dianggap valid apabila melebihi  $r_{xy} = 0,30$  ( $>0,30$ ) sehingga butir-butir tersebut dianggap sah, sebaliknya jika didapatkan koefisien validitas kurang dari 0,30 ( $<0,30$ ) maka butir-butir tersebut tidak valid dan dianggap gugur (Azwar, 2003, h.140).

## a) Skala Teritorialitas Ruang Kerja

**Tabel 7****Hasil Uji Validitas Teritorialitas Ruang Kerja**

No	Indikator	No. Aitem Valid	No. Aitem Gugur	Total
1.	Personalisasi	1,2,9,10,17,18,26, 33,34	25	10
2.	Penandaan	3,4,11,19,20,27, 28,35,36	12	10
3.	Keterbukaan	5,6,13,14,21,29,	22,30,37, 38	10
4.	Aksesibilitas	7,8,15,16,23,24, 31,32,39,40		10
	Total	34	6	40

Dari hasil uji validitas instrumen dalam skala kepuasan kerja terdapat 6 aitem gugur , jadi jumlah aitem yang sah adalah 34 aitem.

## b) Skala Kepuasan Kerja

**Tabel 8****Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

No	Indikator	No. Aitem Valid	No. Aitem Gugur	Total
1.	Kedisiplinan	1,2,9,10,17,18,25,26,33,34		10
2.	Moral Kerja	4,11,19,20,27,28,35	3,12,36	10
3.	Kebetahan	5,13,21,22,30,37	6,14,29, 38	10
4.	Kecintaan	8,16,23,39,40	7,15,24, 31,32	10
	Total	28	12	40

Dari hasil uji validitas instrumen dalam skala teritorialitas ruang kerja dapat diketahui bahwa terdapat 12 aitem yang gugur serta jumlah aitem yang sah adalah 28 aitem.

### 3. Uji Hasil Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan *SPSS Versi 12.0 for windows*. Koefisien keandalan ( $r_{xx^1}$ ) bergerak antara 0,000 sampai dengan 1,000 artinya semakin mendekati 1,000 maka akan semakin reliable.

Berikut tabel rangkuman reliable variable teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja.

**Tabel 9**

#### **Reliabilitas Teritorialitas Ruang Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Variable	Alpha	Keterangan
Teritorialitas Ruang Kerja	0,946	Andal
Kepuasan Kerja	0,904	Andal

Hasil uji keandalan kedua angket tersebut dapat dikatakan bahwa kedua angket tersebut reliabel, yaitu mendekati 1,000. Sehingga kedua angket tersebut layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian yang akan dilakukan.

### 4. Prosentase Teritorialitas Ruang Kerja

Penentuan norma penilaian, dilakukan setelah diketahui nilai mean (M) dan Standar Deviasi (SD). Norma penilaian yang diperoleh adalah:



- a) Mean ( $\mu$ ) : 108,65  
 b) Standar Deviasi( $\sigma$ ): 10,31

Peneliti kemudian membagi data menjadi tiga kategori untuk mengetahui tingkat teritorialitas ruang kerja untuk menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar. (Azwar, 2003,h.163)

Pemberian skor standar dilakukan dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpanan dari Mean dalam suatu Standar Deviasi, dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut.

#### **Kategori Tingkat Variabel**

$$\begin{aligned} X < (\mu - 1,0\sigma) & \text{ rendah} \\ (\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma) & \text{ sedang} \\ (\mu + 1,0\sigma) \leq X & \text{ tinggi} \end{aligned}$$

Berdasarkan skor standar diatas dapat diperoleh prosentase 14,55% dalam kategori tinggi, 78,18% pada kategori sedang dan 7,27% pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa dari 55 responden pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan yang menunjukkan adanya teritorialitas ruang kerja tinggi sebanyak 8 orang, sedangkan yang menunjukkan teritorialitas ruang kerja sedang sebanyak 43 orang, kemudian yang berada dalam kategori rendah ada 4 orang. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat tabel dibawah ini.

**Tabel 10****Proporsi Teritorialitas Ruang Kerja**

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	$\geq 118,96$	8	14,55%
2.	Sedang	98,36-118,96	43	78,18%
3.	Rendah	$\leq 98,36$	4	7,27%
	Total		55	100%

Tabel tersebut menggambarkan frekuensi dan prosentase mengenai teritorialitas ruang kerja pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan. Dari 55 responden, 8 orang memiliki teritorialitas ruang kerja yang tinggi, 43 orang memiliki teritorialitas sedang dan 4 orang memiliki teritorialitas rendah pada ruang kerjanya. Prosentase tertinggi terletak pada keadaan teritorialitas ruang kerja sedang yaitu sebesar 78,18 %, sedangkan pada posisi sedang adalah teritorialitas ruang kerja tinggi dengan prosentase 14,55%, selanjutnya prosentase terendah pada keadaan teritorialitas rendah yaitu 7,27%.

**5. Prosentase Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Teritorialitas Ruang Kerja pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan, diperoleh data Mean dan Standar Deviasi sebagai berikut:

- a) Mean( $\mu$ ) : 76,61  
 b) Standar Deviasi( $\sigma$ ): 9,73

Peneliti kemudian mengkategorikan menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pembatasan ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui informasi yang lebih cermat mengenai tinggi serta rendahnya kepuasan kerja pegawai, berikut tabel proporsi kepuasan kerja :

**Tabel 11**

**Proporsi Kepuasan Kerja Pegawai**

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Prosentase
1.	Tinggi	$\geq 86,34$	5	9%
2.	Sedang	66,88-86,34	42	76,4%
3.	Rendah	$\leq 66,88$	8	14,6%
	Total		55	100%

Tabel tersebut menggambarkan frekuensi dan prosentase mengenai kepuasan kerja pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan. Dari 55 responden, 5 orang pegawai memiliki kepuasan kerja tinggi, 42 orang memiliki kepuasan kerja sedang dan 8 orang memiliki kepuasan kerja rendah. Prosentase tertinggi terletak pada kepuasan kerja sedang yaitu sebesar 76,4%, sedangkan pada posisi sedang adalah kepuasan kerja rendah dengan prosentase 14,6%, selanjutnya prosentase terendah pada keadaan kepuasan kerja tinggi yaitu 9%.

## 6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan (korelasi) teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja, maka dilakukan analisis *korelasi product moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan program *SPSS Versi 12.0 for windows* untuk dua variable, untuk uji hipotesis penelitian. Penilaian hipotesis didasarkan pada analogi. Setelah dilakukan analisis data diketahui hasil korelasi sebagai berikut:

**Tabel 12**

### **Korelasi Teritorialitas Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja**

**Correlations**

		x	y
x	Pearson Correlation	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	55	55
y	Pearson Correlation	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja. Hubungan tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,591 dengan peluang ralat ( $p$ ) = 0,000 pada taraf signifikan 0,05

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 13**  
**Hasil Korelasi Teritorialitas Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja**

N	Rhitung	Rtabel	Signifikan	Keterangan	Kesimpulan
55	0,591	0,266	0,000	rhitung>rtabel	Signifikan

Tabel diatas menunjukkan nilai N (sampel total) adalah 55, nilai r hitung adalah 0,591 dan nilai r tabel adalah 0,266 . Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan apabila r hitung lebih besar daripada r tabel. Dari hasil korelasi di atas, memiliki nilai r hitung > r tabel berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak . Dengan proporsi ralat sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil penelitian hubungan yang signifikan antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa kebijakan teritorialitas ruang kerja yang diberikan oleh UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan menunjukkan hasil yang sedang sehingga kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil yang sedang pula. Untuk itu jika karyawan lebih mengekspresikan diri di dalam ruangan kerjanya maka kepuasan kerjanya pun akan tinggi, begitu juga sebaliknya jika karyawan kurang memiliki kesempatan untuk mengekspresikan diri di dalam ruang kerja maka kepuasan kerjanya pun akan rendah, yang

berarti bahwa teritorialitas ruang kerja yang diterima karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### C. Pembahasan

Begitu pentingnya teritorialitas ruang kerja di dalam suatu perusahaan atau instansi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi perusahaan atau instansi.

Mengingat begitu pentingnya teritorialitas ruang kerja yang ternyata juga memegang peranan yang sangat penting guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan atau instansi juga perlu memperhatikan kebijakan-kebijakan yang ada dalam perusahaan atau instansi itu sendiri, khususnya tentang teritorialitas ruang kerja. Karyawan merasa bukan hanya dengan sistem gaji, pemberian *reward*, kenaikan pangkat atau jabatan sajalah yang membuat mereka mendapatkan kepuasan dalam bekerja, akan tetapi kebijakan teritorialitas ruang kerja masing-masing karyawan juga perlu diperhatikan.

Sebagaimana yang diutarakan Halim, teritorialitas memiliki pengaruh yang baik bagi pemiliknya, karena teritori tersebut dapat mengendalikan akses dan berbagai hal yang terjadi di dalamnya (Halim, D., 2005,h.255). Fisher mengatakan kepemilikan atau hak dalam teritorialitas ditentukan oleh persepsi orang yang bersangkutan(Laurens, J.M, 2005,h.125).

Melihat kondisi tersebut, peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja di UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan. Penelitian ini mulai dilakukan tanggal 15 September 2009 sampai tanggal 1 Oktober 2009 dengan menggunakan sampel total 55 pegawai.

Dengan menjadikan hasil penelitian pada sampel dengan menggunakan data-data yang diperoleh dari lapangan sebagai dasar untuk pengambilan kesimpulan pada sampel total, diketahui bahwa hasil penelitian antara lain:

### **1. Tingkat Teritorialitas Ruang Kerja**

Distribusi tingkat territorialitas ruang kerja pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan menunjukkan tiga tingkat kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Distribusi tertinggi terletak pada keadaan territorialitas ruang kerja sedang yaitu sebesar 78,18%. Sedangkan pada posisi sedang yaitu pada keadaan territorialitas ruang kerja tinggi sebesar 14,55%. Prosentase terendah yaitu pada keadaan territorialitas ruang kerja rendah yaitu 7,27%. Dari 55 responden, 43 responden memiliki territorialitas ruang kerja sedang, 8 responden memiliki territorialitas ruang kerja tinggi dan 4 responden yang memiliki territorialitas rendah pada ruang kerjanya.

Sebagian besar pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan memiliki territorialitas ruang kerja yang sedang dengan prosentase 78,18%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan sebagian besar memiliki territorialitas sedang di dalam ruang kerja.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa territorialitas ruang kerja adalah perwujudan “ego” seseorang sebagai perwujudan dari privasi seseorang (Laurens, J.M,2001,h.94). Indikator-indikator yang menunjukkan territorialitas ruang kerja antara lain personalisasi, penandaan, keterbukaan dan aksesibiliti.

### **2. Tingkat Kepuasan Kerja**

Distribusi tingkat kepuasan kerja pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan menunjukkan tiga tingkat kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Distribusi yang paling tinggi dari 55 responden berada pada kategori sedang yaitu mencapai 76,4% dengan jumlah responden 42 orang. Pada tingkatan kedua adalah responden dengan kategori rendah dengan prosentase 15,6% jumlah responden 8 orang. Kemudian kategori tinggi prosentase 9% jumlah responden 5 orang.

Pegawai dengan kepuasan kerja sedang dengan 76,4% jumlah responden 42 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagian besar pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan sedang.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, Malayu SP, 2007,h.202). Kepuasan kerja itu sendiri memiliki indikator-indikator kedisiplinan, moral kerja, kebetahan dan kecintaan.

### **3. Hubungan Teritorialitas Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja. Hubungan tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,591 dengan peluang ralat ( $p$ ) = 0,000 pada taraf signifikan 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan dengan arah positif antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja karena kisaran angka yang dihasilkan mendekati plus satu (+1), bukan mendekati minus satu (-1). Maka hipotesis ( $H_a$ ) yang berbunyi: “ada hubungan yang signifikan antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja” diterima.



Hasil penelitian dari kedua variable tersebut menunjukkan hubungan positif antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan. Dan para pegawai itu memiliki kepuasan kerja yang sedang, sejalan dengan sedangnya teritorialitas mereka pada ruangan kerja.

Hipotesis dalam penelitian ini berarti diterima dengan hasil penelitian terdapat hubungan positif antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Hasil penelitian sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa teritorialitas ruang kerja pada pegawai UPTD PHH Balikpapan yang terdiri dari 55 responden, respon tertinggi berada di kategori sedang yaitu 78,18%, dengan frekuensi berjumlah 43 responden, kategori tinggi sebesar 14,55% dengan frekuensi 8 responden, dan kategori rendah 7,27% dengan frekuensi 4 responden. Jadi teritorialitas ruang kerja pada pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan berada pada taraf sedang, artinya sebagian besar pegawai menunjukkan teritorialitas di ruangan kerja mereka dengan tingkatan sedang.
2. Kepuasan kerja pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan dengan 55 responden, respon terbanyak pada kategori sedang yaitu 76,4% dengan frekuensi 42 responden, kategori rendah sebesar 14,6% dengan frekuensi 8 responden dan kategori tinggi sebesar 9% dengan frekuensi 5 responden. Kepuasan kerja pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan berada pada taraf sedang, artinya sebagian besar pegawai memiliki kepuasan kerja yang sedang.
3. Hubungan yang terdapat dalam penelitian ini bersifat positif dan signifikan antara teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan. Semakin tinggi teritorialitas ruang kerja yang dimiliki, maka akan

semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapatkan, begitu pula sebaliknya. Melalui analisis data yang dilakukan menggunakan korelasi Product Moment, diperoleh hasil  $r_{xy} = 0,591$ ; dan  $r \text{ tabel} = 0,266$   $p = 0,000$  yang berarti terdapat hubungan teritorialitas ruang kerja dengan kepuasan kerja pegawai UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan, dengan taraf koefisiensi 0,000.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Perusahaan**

- Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan atau dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam kebijakan yang berkaitan dengan teritorialitas ruang kerja. Dengan adanya kebijakan perusahaan tentang teritorialitas ruang kerja, maka kepuasan kerja pun akan meningkat.
- Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan tidak hanya tercipta karena adanya faktor pemimpin yang baik, gaji yang adil, promosi yang baik dan lain-lain, akan tetapi dengan adanya kebijakan perusahaan tentang teritorialitas ruang kerja bisa berpengaruh terhadap pengakuan atas karyawan atau pegawai juga dapat memberikan kepuasan kerja. Contoh adanya pengakuan atau eksistensi yang diberikan oleh perusahaan misalnya dengan memberikan ruangan atau meja kerja untuk para pegawainya. Selain itu juga dengan memberikan kesempatan pada karyawan atau pegawai untuk mengekspresikan diri di dalam ruangan yang bersangkutan, misalnya dengan memberikan kebebasan ide-ide penghuni ruang kerja untuk diterapkan di ruangnya.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah Psikologi Industri pada khususnya maupun secara praktis. Penelitian ini belum memberikan hasil yang maksimal dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih sempurna. Dengan menggunakan populasi yang luas dan dengan menambah variabel-variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini serta mampu mengungkapkan kepuasan kerja dan lain sebagainya.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2006). **Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI**. Rineka Cipta. Jakarta
- As'ad, Moh. S. U. (2008). **Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri Edisi Keempat**. Liberty. Yogyakarta
- Azwar, Saifuddin. (1999). **Penyusunan Skala Psikologi**. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Azwar, Saifuddin. (2000). **Validitas dan Reabilitas**. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Azwar, Saifuddin. (2007). **Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya Edisi Kedua**. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Canter, David. (1981). **Psychology for Architects**. Applied Science Publishers LTD. London
- Danim, Sudarwan. (2000). **Metode Penelitian Untuk Ilmu-ilmu Perilaku**. Bumi Aksara. Jakarta
- Hadi, Sutrisno. (2004). **Statistik Jilid 1**. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Halim, Deddy. (2005). **Psikologi Arsitektur : Pengantar Kajian Lintas Disiplin**. Grasindo. Jakarta
- Handoko, Hani. T. (2001). **Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Edisi 2**. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Yogyakarta
- Laurens, Joyce M. (2008). **Arsitektur dan Perilaku Manusia**. Grasindo. Jakarta
- Laurens, Joyce M. (2001). **Studi Perilaku Lingkungan**. Percetakan Kristen Petra. Surabaya
- Laziefuna, M H. (2009). **Hubungan Antara Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Instansi Pemerintah Kota (Pemkot) Kediri**. UIN Malang
- Munandar, Sunyoto A. (2006). **Psikologi Industri dan Organisasi**. UI Press. Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Murai Kencana, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Stea, David. (1984). **Space, Territory and Human Movements**. Dalam Wilson, Forrest, **A Graphic Survey of Perception and Behaviour for the Design Professions**. Van Nostrand Reinhold. New York

Winarsunu, Tulus. (2002). **Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan**. UMM Press.  
Malang

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Identitas responden :

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis kelamin : \_\_\_\_\_

Petunjuk pengisian :

- Pilihlah beberapa pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan diri anda.
- Berilah tanda (X) pada salah satu jawaban dari empat pilihan yang tersedia.
- Setiap jawaban tidak ada yang benar dan tidak ada yang salah.
- Kerjakan dengan teliti dan jangan sampai ada yang terlewat.

Keterangan :

SS : sangat setuju

TS : tidak setuju

S : setuju

STS : sangat tidak setuju

### Skala Kepuasan Kerja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa berada di kantor tepat waktu				
2	Saya cenderung berada di kantor pada jam kerja				
3	Saya merasa telah menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja				
4	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang tidak menyalahi moral				
5	Saya merasa termasuk karyawan yang rajin				
6	Menurut saya, sebaiknya bekerja lebih dari 5 jam sehari				
7	Saya merasa bangga dengan status sosial sebagai karyawan di perusahaan ini				
8	Menurut saya, status sebagai karyawan merupakan tugas mulia di mata masyarakat				



9	Saya merasa telah mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh kantor				
10	Saya biasanya meminta izin pada atasan apabila ada keperluan mendadak				
11	Saya merasa dapat mempertanggung-jawabkan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan				
12	Saya merasa telah menekuni dengan baik apapun pekerjaan yang diberikan				
13	Saya cenderung mengerjakan pekerjaan di kantor				
14	Saya biasanya berada di kantor sampai jam kerja usai				
15	Saya merasa senang dengan tugas yang telah diberikan				
16	Menurut saya, perusahaan selalu mendukung dalam peluang tiap karyawan untuk promosi				
17	Bagi saya, kedisiplinan dalam bekerja itu adalah hal yang sangat penting				
18	Saya merasa telah melaksanakan semua tugas dengan penuh tanggung jawab				
19	Saya merasa kejujuran dalam bekerja sangatlah penting				
20	Saya merasa tidak pernah mencuri properti perusahaan				
21	Saya biasanya tetap berada di kantor pada waktu istirahat				
22	Bagi saya, lebih menyenangkan bekerja di kantor daripada dinas luar				
23	Saya merasa telah menjaga nama baik dan citra perusahaan				
24	Saya merasa telah memberikan yang terbaik untuk perusahaan				
25	Saya merasa, disiplin yang ditanamkan pada perusahaan ini membuat para karyawan puas				
26	Saya merasa tergolong karyawan yang taat pada aturan-aturan perusahaan				
27	Menurut saya karyawan-karyawan di dalam perusahaan ini saling menghargai satu sama lain				

28	Saya merasa sangat menghormati rekan kerja lainnya				
29	Saya merasa betah bekerja di dalam ruangan kerja ini				
30	Saya merasa jarang mengunjungi ruangan rekan-rekan lainnya				
31	Saya merasa sangat mencintai pekerjaan ini				
32	Saya merasa dihormati dan dihargai karena pekerjaan ini				
33	Saya biasanya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu				
34	Saya merasa telah menggunakan properti perusahaan dengan baik dan hati-hati				
35	Saya merasa telah bekerja dengan sungguh-sungguh				
36	Saya merasa telah melaksanakan tugas dengan jujur				
37	Saya merasa senang apabila ruangan kerja saya dikunjungi oleh rekan kerja lain				
38	Saya merasa senang menonton tv di ruang bersama				
39	Saya cenderung memiliki minat yang besar untuk menjadi karyawan di perusahaan ini, karena ingin mengabdikan diri pada perusahaan				
40	Menurut saya, apa yang telah dilakukan untuk perusahaan tulus dari dalam hati				

Identitas responden :

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis kelamin : \_\_\_\_\_

Petunjuk pengisian :

- Pilihlah beberapa pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan diri anda.
- Berilah tanda (X) pada salah satu jawaban dari empat pilihan yang tersedia.
- Setiap jawaban tidak ada yang benar dan tidak ada yang salah.
- Kerjakan dengan teliti dan jangan sampai ada yang terlewat.

Keterangan :

SS : sangat setuju

TS : tidak setuju

S : setuju

STS : sangat tidak setuju

### Skala Teritorialitas Ruang Kerja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya, lebih baik apabila masing-masing karyawan memiliki meja kerja di kantor				
2	Saya merasa betah berada di meja kerja				
3	Menurut saya, sebaiknya meja untuk bekerja diberi nama				
4	Saya biasanya menaruh foto-foto pribadi dan keluarga di atas meja kerja				
5	Saya dapat melihat dengan jelas ke arah luar ruang kerja				
6	Menurut saya, sebaiknya dalam sebuah ruangan hanya ada satu meja kerja				
7	Saya merasa, ruang kerja ini dapat dimasuki oleh siapa saja				

8	Menurut saya, meja kerja yang satu dengan meja kerja lainnya saling berdekatan				
9	Saya cenderung melakukan aktivitas pekerjaan di meja kerja				
10	Saya merasa, meja kerja ini adalah tempat pribadi di kantor				
11	Saya cenderung meletakkan benda-benda pribadi di atas meja kerja				
12	Saya biasanya menggunakan alas meja ( taplak meja) sendiri pada meja kerja				
13	Saya memiliki ruanan kerja yang berisi meja kerja karyawan lain				
14	Menurut saya, Ruang kerja ini sangat strategis				
15	Menurut saya, sebaiknya karyawan lain mengetuk pintu sebelum memasuki ruangan kerja				
16	Saya merasa, ruangan kerja ini merupakan ruang kerja bersama				
17	Saya merasa nyaman berada di meja kerja sendiri				
18	Menurut saya, tempat paling nyaman di dalam perusahaan ini adalah ruangan kerja sendiri				
19	Menurut saya, di atas meja kerja hanya ada barang milik pribadi				
20	Saya merasa dapat meletakkan barang apa saja di meja kerja tanpa khawatir				
21	Saya merasa, ruangan kerja ini dapat dengan mudah dilihat oleh karyawan lain				
22	Saya merasa, letak meja kerja ini dapat dengan mudah dilihat dari sisi manapun oleh karyawan lain				
23	Saya memiliki beberapa rekan kerja yang bekerja dalam satu ruangan				
24	Saya cenderung memberi tanda di depan pintu ruangan saya untuk permisi apabila ingin masuk				
25	Saya merasa, tempat duduk di ruangan kerja terasa nyaman				
26	Saya merasa nyaman di ruangan kerja walaupun waktu istirahat				
27	Saya cenderung meletakkan benda-benda dengan warna kesukaan di atas meja kerja				

28	Saya biasanya meletakkan barang berharga di atas meja kerja				
29	Menurut saya, orang lain dapat melihat ke dalam ruang kerja dari luar jendela ruangan				
30	Saya merasa apabila pintu ruang kerja terbuka, maka meja kerja saya akan terlihat jelas dari luar				
31	Saya merasa berhak memberi wewenang bagi siapa saja yang berhak masuk ke dalam ruangan kerja				
32	Saya merasa, karyawan lain dapat dengan mudah masuk ke dalam ruangan kerja				
33	Saya biasanya merapikan meja kerja apabila waktu bekerja telah usai				
34	Saya biasanya membuat meja kerja terlihat bersih				
35	Saya merasa memiliki hak atas meja kerja				
36	Saya merasa berhak untuk mengubah tatanan ruangan dan meja kerja				
37	Menurut saya, sebaiknya pintu ruangan kerja tidak terbuat dari kaca				
38	Saya merasa, ruangan kerja ini sangat tertutup				
39	Saya merasa, ruangan kerja ini sangat terbuka				
40	Saya merasa, karyawan lain cenderung keluar masuk ruangan kerja				

N	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x						
o	1	2	4	5	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4				
1	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	7	S	
2	4	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	8	T		
3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	7	S		
4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	6	R	
5	3	2	2	3	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	1	2	1	2	3	3	4	2	2	1	6	R		
6	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	2	2	7	8	S		
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	R	
8	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	R	
9	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	5	8	R	
10	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	6	R	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	6	R
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	7	7	S
13	4	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	8	6	S
14	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	7	8	S	
15	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	7	4	S	
16	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	6	9	S	
17	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	7	8	S	
18	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	7	4	S
19	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	8	4	S	
20	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	9	1	T	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8	4	S	

2																											7			
2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	7	S	
2																												8		
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	S	
2																												8		
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5	S	
2																												1		
5																												0		
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	1	T
2																												7		
6	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	S
2																												8		
7	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	S
2																												9		
8	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	T
2																												8		
9	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	S
3																												7		
0	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	0	S
3																												8		
1	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	0	S
3																												8		
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	S
3																												7		
3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	9	S
3																												7		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	9	S
3																												7		
5	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	S
3																												7		
6	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	1	2	3	4	3	3	1	2	4	4	4	4	1	1	9	S
3																												7		
7	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	S
3																												8		
8	4	4	4	3	3	4	2	2	4	1	4	4	4	2	3	3	3	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	6	S
3																												8		
9	4	4	4	3	3	3	2	2	4	1	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	S
4																												7		
0	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	S
4																												9		
1	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	T
4																												7		
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	S
4																												6		
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	6	R





N	o	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	3	4	5	6	7	8	9	0	1	3	4	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	9	0						
		4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	0	T	
		3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	1	1	7	S	
		3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	0	5	S
		3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	R	
		3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	0	6	S
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	0	8	S
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	0	2	S
		3	3	3	3	1	3	1	2	1	3	4	4	3	3	3	4	1	4	3	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	8	2	R
		3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	0	2	S
		3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	0	3	S
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	0	1	S
		3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	S	
		3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	0	2	S
		4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	0	6	S
		4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	0	0	S







**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	55	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.906	28

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76.6182	94.722	9.73252	28

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1	3.2000	.64979	55
X2	3.0182	.65237	55
X3	2.4182	.76233	55
X4	2.8545	.59061	55
X5	2.8909	.59854	55
X6	2.9818	.65237	55
X7	2.4364	.71398	55
X8	2.2182	.62925	55
X9	2.8909	.62872	55
X10	2.6364	.72937	55
X11	3.0909	.55353	55
X12	2.8000	.70448	55
X13	3.0364	.63723	55
X14	2.5818	.73764	55
X15	2.7636	.74445	55
X16	2.6909	.71680	55
X17	2.8909	.71162	55
X18	3.0182	.49031	55
X19	2.1636	.66007	55
X20	2.5273	.71633	55
X21	2.0182	.56078	55
X22	2.5636	.63139	55
X23	3.1818	.58026	55
X24	3.1818	.58026	55
X25	2.9636	.60747	55
X26	2.8000	.64979	55
X27	2.4727	.71633	55
X28	2.3273	.72148	55

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	73.4182	86.803	.619	.	.898
X2	73.6000	86.319	.658	.	.898
X3	74.2000	87.163	.490	.	.901
X4	73.7636	88.628	.517	.	.901
X5	73.7273	89.165	.460	.	.901
X6	73.6364	86.606	.633	.	.898
X7	74.1818	88.744	.406	.	.903
X8	74.4000	89.911	.370	.	.903
X9	73.7273	86.684	.653	.	.898
X10	73.9818	88.463	.417	.	.902
X11	73.5273	88.032	.615	.	.899
X12	73.8182	89.152	.381	.	.903
X13	73.5818	88.655	.472	.	.901
X14	74.0364	89.665	.323	.	.904
X15	73.8545	85.534	.627	.	.898
X16	73.9273	86.476	.580	.	.899
X17	73.7273	86.387	.592	.	.899
X18	73.6000	91.615	.305	.	.904
X19	74.4545	90.178	.328	.	.904
X20	74.0909	89.677	.334	.	.904
X21	74.6000	91.244	.295	.	.904
X22	74.0545	90.201	.344	.	.903
X23	73.4364	87.621	.623	.	.899
X24	73.4364	87.954	.591	.	.899
X25	73.6545	88.527	.510	.	.901
X26	73.8182	87.559	.554	.	.900
X27	74.1455	88.941	.390	.	.903
X28	74.2909	88.988	.383	.	.903

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
X1	55	3.2000	.64979
X2	55	3.0182	.65237
X3	55	2.4182	.76233
X4	55	2.8545	.59061
X5	55	2.8909	.59854
X6	55	2.9818	.65237
X7	55	2.4364	.71398
X8	55	2.2182	.62925
X9	55	2.8909	.62872
X10	55	2.6364	.72937
X11	55	3.0909	.55353
X12	55	2.8000	.70448
X13	55	3.0364	.63723
X14	55	2.5818	.73764
X15	55	2.7636	.74445
X16	55	2.6909	.71680
X17	55	2.8909	.71162
X18	55	3.0182	.49031
X19	55	2.1636	.66007
X20	55	2.5273	.71633
X21	55	2.0182	.56078
X22	55	2.5636	.63139
X23	55	3.1818	.58026
X24	55	3.1818	.58026
X25	55	2.9636	.60747
X26	55	2.8000	.64979
X27	55	2.4727	.71633
X28	55	2.3273	.72148
Valid N (listwise)	55		

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	55	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.946	.949	34

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
108.6545	106.490	10.31938	34

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.4545	.50252	55
Y2	3.2909	.49713	55
Y3	3.2909	.45837	55
Y4	3.2182	.41682	55
Y5	3.0545	.48756	55
Y6	3.0364	.50785	55
Y7	3.2545	.64458	55
Y8	3.3455	.55170	55
Y9	3.2545	.55170	55
Y10	3.3091	.46638	55
Y11	3.2909	.45837	55
Y12	3.0182	.65237	55
Y13	3.0545	.52416	55
Y14	3.1273	.47354	55
Y15	3.1091	.36882	55
Y16	3.5636	.50050	55
Y17	3.2364	.57618	55
Y18	3.4364	.50050	55
Y19	3.5091	.50452	55
Y20	2.3455	.61518	55
Y21	3.2364	.57618	55
Y22	3.1818	.51247	55
Y23	3.1818	.51247	55
Y24	3.2545	.47990	55
Y25	3.3455	.47990	55
Y26	3.0000	.57735	55
Y27	3.0909	.48200	55
Y28	3.0364	.50785	55
Y29	3.1273	.38752	55
Y30	3.1636	.46203	55
Y31	3.2545	.43962	55
Y32	3.2182	.41682	55
Y33	3.0909	.39781	55
Y34	3.2727	.52545	55

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	105.2000	100.607	.558	.	.945
Y2	105.3636	100.606	.565	.	.945
Y3	105.3636	100.680	.609	.	.945
Y4	105.4364	100.436	.704	.	.944
Y5	105.6000	100.763	.561	.	.945
Y6	105.6182	101.240	.488	.	.946
Y7	105.4000	97.207	.698	.	.944
Y8	105.3091	99.773	.582	.	.945
Y9	105.4000	99.504	.607	.	.945
Y10	105.3455	101.156	.545	.	.945
Y11	105.3636	100.902	.584	.	.945
Y12	105.6364	100.051	.461	.	.946
Y13	105.6000	101.615	.435	.	.946
Y14	105.5273	101.254	.526	.	.945
Y15	105.5455	102.475	.519	.	.945
Y16	105.0909	101.121	.508	.	.945
Y17	105.4182	98.248	.692	.	.944
Y18	105.2182	102.137	.406	.	.946
Y19	105.1455	100.682	.548	.	.945
Y20	106.3091	102.366	.301	.	.948
Y21	105.4182	98.063	.709	.	.944
Y22	105.4727	98.958	.713	.	.944
Y23	105.4727	98.587	.751	.	.943
Y24	105.4000	100.911	.555	.	.945
Y25	105.3091	100.662	.581	.	.945
Y26	105.6545	100.008	.532	.	.945
Y27	105.5636	99.139	.742	.	.944
Y28	105.6182	99.759	.638	.	.944
Y29	105.5273	100.661	.730	.	.944
Y30	105.4909	100.588	.614	.	.945
Y31	105.4000	100.948	.605	.	.945
Y32	105.4364	100.510	.695	.	.944
Y33	105.5636	102.213	.512	.	.945
Y34	105.3818	102.500	.349	.	.947

## Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Y1	55	3.4545	.50252
Y2	55	3.2909	.49713
Y3	55	3.2909	.45837
Y4	55	3.2182	.41682
Y5	55	3.0545	.48756
Y6	55	3.0364	.50785
Y7	55	3.2545	.64458
Y8	55	3.3455	.55170
Y9	55	3.2545	.55170
Y10	55	3.3091	.46638
Y11	55	3.2909	.45837
Y12	55	3.0182	.65237
Y13	55	3.0545	.52416
Y14	55	3.1273	.47354
Y15	55	3.1091	.36882
Y16	55	3.5636	.50050
Y17	55	3.2364	.57618
Y18	55	3.4364	.50050
Y19	55	3.5091	.50452
Y20	55	2.3455	.61518
Y21	55	3.2364	.57618
Y22	55	3.1818	.51247
Y23	55	3.1818	.51247
Y24	55	3.2545	.47990
Y25	55	3.3455	.47990
Y26	55	3.0000	.57735
Y27	55	3.0909	.48200
Y28	55	3.0364	.50785
Y29	55	3.1273	.38752
Y30	55	3.1636	.46203
Y31	55	3.2545	.43962
Y32	55	3.2182	.41682
Y33	55	3.0909	.39781
Y34	55	3.2727	.52545
Valid N (listwise)	55		

## Correlations

		x	y
x	Pearson	1	.591(**)
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	55	55
y	Pearson	.591(**)	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	55	55

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



DEPARTEMEN AGAMA

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Gajayana 50 Telp. / Faks. 0341 - 558916 Malang 65144

**BUKTI KONSULTASI**

Nama Mahasiswa : Nur Inayah Diputrie  
 NIM : 05410014  
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Teritorialitas Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja di UPTD Peredaran Hasil Hutan Balikpapan  
 Dosen Pembimbing : Andik Roni Irawan, M.Si.Psi

No.	Tanggal	Kegiatan	Tanda tangan
1.	20-29 Agustus 2009	Konsultasi Bab I-II	
2.	1-8 September 2009	Revisi Bab I-II	
3.	10- 17 September 2009	Konsultasi Bab III	
4.	18-24 September 2009	Revisi Bab III	
5.	26-28 September 2009	Konsultasi Angket	
6.	30 September 2009	ACC Angket	
7.	3-8 November 2009	Konsultasi Data	
8.	15- 23 November 2009	Konsultasi Hasil Data	
9.	26-30 Desember 2009	Konsultasi Bab IV-V	
10.	4-13 Januari 2010	Revisi Bab IV-V	
11	15 Januari 2010	ACC Bab I-V	

Malang, 3 Februari 2010  
 Dekan Fakultas Psikologi

**Dr. H. Mulyadi, M. Pdi**  
**NIP. 195507171982031005**